

臺北市警察性別平等專案小組

105年度第1次會議紀錄暨指示分辨表

時間	105年3月29日	自 14 時 30 分 至 16 時 00 分	地點	本局六樓 第一會議室
主席	周副局長壽松		記錄	科員 李明峰

出席人員

邱委員寬愉、黃委員炳訓、李委員國禎、張委員江良、王委員文伸、林委員麗珊、張委員瓊玲、王委員美惠、周委員紓蘭、王委員世馨

列席人員

人事室專員洪清火、人事室科員李明峰、婦幼隊警員王惠怡、行政科警務正蔡鎮群、保安科警務正林俊雄、訓練科股長高曉寧、防治科警務正李志平、外事科警員林佩璇、後勤科股長葉育碩、犯罪預防科股長鍾金龍、犯罪預防科書記余秋香、秘書室辦事員江麗雲、督察室督察陳寬良、保防室書記詹佳盟、法規室巡官邱靖芳、公關室股長楊文欽、資訊室助理管理師吳愛如、勤指中心辦事員任桂湘、刑事鑑識中心巡官謝伯韶、民管中心辦事員蔡美鑾、會計室科員吳姿瑩、統計室辦事員郭俊良、政風室股長陳名芳、市府性別平等辦公室研究員陳嘉鴻

壹、主席致詞(略)

貳、含前次會議決議事項

一、針對性別平等辦公室之意見來修正「本局打造性別職場統計指標」。

周副局長壽松：

洽悉。

二、研議本局跨性別同仁居住空間可能性。

後勤科：

截至目前為止，本科尚未有接獲跨性別同仁提出居住空間需求。

林委員麗珊：

警政署推行「警察性別政策」近十年，辦公廳舍從早期沒

有女性廁所、備勤室、衛浴設備到現在具有基本設備，有逐漸改善；其實，政策還是要兼顧現實面，不但要有經費，駐地空間也要足夠，建議在營造對女警最友善環境前，考慮以屏風加強隱蔽性。另外，是否可以請後勤科每半年固定向同仁宣導並釋出貴局照顧跨性別同仁居住空間之善意，而非僅發公文流於形式。

周副局長壽松：

請後勤科依委員建議事項辦理。

三、 會後簽陳相關 科、室及中心依序就權管業務項目於每季性平會議提報性平工作情形。

周副局長壽松：

洽悉。

參、業務工作報告

一、 有關「本局103至104年推動性別平等工作獎勵計畫」相關事宜。—人事室報告

林委員麗珊：

首先，本人還是要再度肯定貴局婦幼隊能將雷達圖融入在實務上，雖然尚未達到成熟階段，但已有初步雛型出現，由於學界上做雷達圖是一件稀鬆平常之事，但貴局能率先做出雷達圖，令本人相當佩服，值得肯定。

性別平等辦公室：

其實在獎勵評審會議有分兩個階段，分第一階段（上午）及第二階段（下午）辦理，分別各由8位長期參與本府相關性別平等工作推動之府外委員擔任評審，最終評選出前3名及9名佳作

。其中貴局有一案本來在討論是否可以進入特別獎比賽一案，但因為最後委員認為該案是與性別專案小組之團體獎較有關係，因此特別獎未將該案列入考量。

老實說，貴局一直以來都很積極在推行性別主流化，由於該獎項本辦公室成員無法親自參與評分，只能在旁邊觀看委員評分，整體而言，我們認為貴局表現非常好，實際上都有依規

定定期召開性平會議討論與性別意識相關議題，只是本次角逐特別獎之項目在名稱或包裝上可能稍微要在調整一下，並注意2~3分鐘簡要說明，下一次成績應該會更好。

建議未來貴局可以將欲參與特別獎之案例可以直接在會議上提報，再由各位委員一起審視及提供意見。

周副局長壽松：

誠如剛剛麗珊老師所言，本局在推行性平工作真的不遺餘力，除了依規定定期召開性平會議外，並也有針對委員之建議及指導來製作雷達圖等各項工作，建議市府性平辦多給予本局鼓勵。如果性平辦沒有特別給予本局獎勵，是否可以請人事室可以給予同仁獎勵。

人事室：

有關本局特別獎部分雖未獲得市府評審委員之青睞，惟本局團體獎部分，經市府評列本局103至104年推動性別平等工作為團體獎優等獎，行政獎勵除主要承辦人嘉獎2次外，協辦人員及督導長官5人最高嘉獎1次，獎勵分配前於105年3月1日簽奉核定在案。

周副局長壽松：

未來有關本局提報參選特別獎之內容或項目可於本會議討論，讓各單位瞭解本局有運用性別主流化工具之方式或作為優良，議案、決議內容或具體作為確實將性別平等概念融入於業務中。

二、人事室以本局(不含所屬)具有警職身分為母體，再針對打造性別友善職場統計指標草案報告。—人事室報告

林委員麗珊：

根據貴局打造性別友善職場統計指標(會議資 P8)顯示，貴局性別友善廁所計有1處，請問貴局提供性別友善廁所(無性別廁所)給跨性別使用之廁所係設在何處？

後勤科：

本局性別友善廁所計有1處，設於本局大廳，在廁所外面有貼上性別友善廁所之標示。

林委員麗珊：

既然貴局有提供性別友善廁所(無性別廁所)，那麼希望在門口處之標示可以盡量清楚，最明顯之方式就是希望1男1女之圖示可以擺在一起，在圖示下面再做補充說明，例如該廁所是專門提供給跨性別同仁來使用，藉由文字說明，才能更清楚讓有需求之同仁使用，本人不希望貴局有這番美意，但卻因為標示不清楚而無法發揮實際效益。

後勤科：

所謂性別友善廁所即無限制男生或女生使用，簡單來說，就是一種無性別之概念，如果空間夠大也可以配合殘障廁所使用。

另外3年前本局大樓修繕時，原本男性大號及小號廁所各1間，惟考量當時本局大廳洽公人員進出較多，故才將本局大廳廁所規劃為男性小號廁所1間，另外提供一間同時具備殘障廁所及性別友善廁所概念之廁所。

林委員麗珊：

由主席剛剛之發言，本人認為主席之性別意識觀念越來越好，年前有基層員警向某報記者反應有關女警在上廁所及淋浴設備不方便，當時記者訪問本人，本人回應內容為，警政署推行「警察性別政策」近十年，辦公廳舍從早期沒有女性廁所、備勤室、衛浴設備到現在具有基本設備，有逐漸改善；其實，政策還是要兼顧現實面，不但要有經費，駐地空間也要足夠，所以，將性別友善廁所和殘障專用廁所整合成一間獨立的使用空間，也是不錯的變通方式。

其次，有關貴局竟然有性別友善廁所，但大部分人都不太知道，可見警察局缺乏行銷之概念，既然有做就應該讓人知道。此外，該廁所必須經得起檢視，該廁所的確不分男女皆可以使用，但其最主要是要給跨性別同仁使用，例如生理男心理女，他使用男生廁所時，自己覺得不舒服，但他如果去使用女生廁所，女生可能會覺得不舒服，因此才會提供性別友善廁所讓這些跨性別者可以安心使用。

有關性別友善廁所男生跟女生都可以進去使用，但現行臺灣文化，看的是男生，被看的是女生，男女生共用一個廁所，女生總是有被看的焦慮感，而有些男生也會怕被人懷疑進入性別友善廁所使用的目的是為了偷看女生上廁所，而拒絕使用性別友善廁所。為了避免規劃該廁所而失去讓大家使用之美意，建議該廁所應該要有一些貼心之設計，例如性別友善廁所裡面，在男生及女生使用時應該要有些屏障，避免男生在使用性別友善廁所時，發現女生從他身後經過而尿不出來，或因為怕尷尬而往小便斗裡面縮，甚至怕被誤會是暴露狂，正常之男生會體貼到女生之心意，不正常之男生才會有偷窺之舉動，為避免性別友善廁所流於形式，必須要有上述這些性別意識概念。

性別平等辦公室：

有關性別友善廁所部分，貴局比其他局處做的更快，目前性別友善廁所在臺北市政府是沒有權管單位，目前有關性別友善廁所設置標誌的部分係由民政局召開同志聯繫會報討論研訂，例如要有明確之男女標示圖案，顏色必須相同，不能有男生之標誌而顏色為藍色，女生之標誌而顏色為紅色，而且在男女標誌圖案底下，要有簡要文字說明。至於性別友善廁所的設置與軟硬體設施目前皆無相關規範，是貴局可以發揮的空間。建議貴局性別友善廁所可以朝向軟色調之感覺來發展，例如置放衛生用品(衛生棉、生理食鹽水、人工淚液等等)，讓有需求之人可以使用。

周副局長壽松：

請秘書單位紀錄下來，並請業務單位針對上開建議來努力。

張委員瓊玲：

本人專長為文官制度、人力資源管理及婦女相關政策，過去的經驗以輔導內政部相關單位及財經機關為多，例如經濟部工業局有2次得到金馨獎之特殊貢獻獎，海巡署今(105)年也得到金馨獎之特殊貢獻獎。個人有以下兩個意見：我們必須要了解哪一種統計指標是外界會好奇的，貴局打造性別統計指標(會

議資料 P8-P11)為例行性之人事室之統計指標，但該指標是否為外界會有興趣了解的，就值得深思了。例如以員警人數來說，定義必須明確，如是以台北市警察局所轄之所有警分局及派出所等人員。第二、有關展現之方式盡量不要太複雜，可用清楚之圖像。第三、應統計各官等之警察男女性別人數及主管職之男女性別人數。第四、所屬各單位哺乳室之總數量。第五、各警分局之友善托育措施與環境之調查數量。第六、女警使用設備之完善性及有與時俱進性之描述。

周副局長壽松：

本人同意張委員之說法，希望人事室可以朝此方向努力並將所屬納入，分析統計之結果、未來策進作為。另外大部分女性同仁為何不願意申請生理假，其背後原因為何，未來有無相關改善之措施，讓女性同仁覺得有需求申請生理假是理所當然的。第三、我知道育嬰留職停薪假男性也可以請，但大部分僅有女生在申請，原因出在哪裡。第四、可以請人事室統計一下女警外勤調內勤之人數。

三、性別平等意識融入業務政策辦理情形。—統計室報告

周副局長壽松：

洽悉。

四、有關本局暨所屬105年度性別預算(法定預算)經市議會審查結果。—會計室報告

張委員瓊玲：

本人為行政院性別平等委員會性別預算小組之成員，貴局在性別預算這部分做的非常好，框列出來之數據都有憑有據，表示有真正在落實性別工作。

周副局長壽松：

洽悉。

五、「Women 防身猴厲害」三八婦女節宣導活動。—婦幼隊報告

林委員麗珊：

請問婦幼隊製作微電影之費用為何？

婦幼隊：

本隊製作微電影基本上都是0製作費，基本上並無花費到任何成本。

性別平等辦公室：

我認為婦幼隊製作之微電影(白楊樹劇場)可以讓女性藉由觀賞微電影而學到防身之技能。另外有無可能在本(105)年11月25日(國際婦女反暴日)研擬以男性為代表而參與之活動。反暴力不單只是女性可以做宣導，藉由男性做宣導(我們是男性，而我們也反對暴力)可能會更有說服力。

林委員麗珊：

近年來，勵馨基金會常常會辦理反暴力之活動，他們以前在11月時也常會請一群男生穿高跟鞋跑100或200公尺來體驗女生之感受。第二，本人不喜歡媒體記者每次在訪問女性員警時，物化女性，經常在其臉上做文章，例如以警花做新聞而忽略其實際上之工作能力。是否可以請婦幼隊未來製作微電影時可以將民眾對女性員警有不禮貌之行為時，警察該如何處置之畫面拍攝出來。第三、本人有位學生(現任貴局分局之家防官)，最近處理到一位男生參與 party 遭灌醉，清醒之後發現屁股很痛之情事，後來該名男生在父母親偕同下，一起向警察局報案，我們知道男生遭性侵之後而報警之人數往往很少，因此存在很多犯罪黑數，建議婦幼隊未來可以針對這個面向去做宣導。

婦幼隊：

本隊在校園婦幼人身安全宣導上，不會僅針對女性人員，同時我們也會針對男生居多的學校來宣導，針對性別不同，本隊製作宣導之教材就會有些許之不同，同時也會教導男生遇到性侵害或性騷擾時該如何自保。剛剛委員有提及國際婦女反暴日是否可以由男警站出來，因為本隊女性人員居多，因此本隊希望有機會可以跟其他分局合作來作宣導提倡。

性別平等辦公室：

有關剛剛林委員提及男性穿高跟鞋部分，本室補充說明一下，其精神在於讓男性藉由穿著女性鞋子，而產生之同理感受。因此可以請男性站出來，代表他們不是都只是加害者的角色而

已，他們同時也是反對暴力之一群。

張委員瓊玲：

如果貴局要做特別獎之亮點，本人認為可以思考之主題不要限制大小，只要有亮點即可，從性別統計之概念來看，可以做各行政區男性受暴的人數有多少，據我了解，大安區之男性受暴人數較多，易言之，都市化程度越高之地方，男性受暴人數就會越多，原因是因為受不了對方一直牢騷(精神家暴)，女性受暴之情況，大部分原因為肢體暴力，一般來說鄉下地方之女性被肢體暴力較多，都市地方男性受家暴有可能因精神暴力，由於特別獎必須與職掌相結合，建議貴局可以從各個行政區之特色業務妥為思考。

周副局長壽松：

婦幼隊拍攝微電影其實都很棒，建議可以跟少年隊合拍(因為在同一棟大樓)，另外請婦幼隊朝委員之建議方向努力。

六、有關規劃本局各科、室及中心輪流提報推動性別平等工作情形一案—人事室報告

周副局長壽松：

大部分各單位人員更迭之際，往往新進人員都是被分配到承辦性平業務，大部分人對於性平業務往往不知道如何著手，相較其他單位，政風室人員調動較為頻繁，故臨時要其提報推動性別平等工作情形，其並無任何頭緒，才在會議中請各位委員幫忙審議，未來各科室皆會遇到提報推行性平工作之報告，因此在此鼓勵各單位不要排斥學習新東西，任何事情只要熟悉了就會事半功倍。

性別平等辦公室：

一般而言，如果跟人有相關的事，就會有性平之議題，例如會議資料 P19 綜合股之第 9 項，「……有效處理民眾陳情請願案件」，這個部分應該有一些統計之數據，可以從中瞭解男女比例性別之差異。另外在查處股相關查處之數據，這些數據如果在性別上之差異，後續有關宣導部分也可以進行分析。最後，如果往後各單位如果有相關文宣品部分，建議也可以提會來討論及檢

視。

周副局長壽松：

政風室可以著手在貪瀆之男女性同仁之比例去分析，為何男性同仁觸犯貪瀆案件的比例會比較高，藉由分析可以得到一些東西。

林委員麗珊：

只要有男女一起工作之地方，就可以做性別分析。因此必須用心觀察及蒐集議題。

七、性別影片心得分享（後勤科、保防科）

林委員麗珊：

這兩部電影都是由真人真事改編而來，我認為大眼睛是部很棒之電影，長達一千多年歷史，為何女性作品是完全不被外界看見，因為很多在中世紀時期，女性如果要發表作品都必須以男性的姓名(例如父親或兄弟)才能發表，希望大家可以藉由觀賞影片而逐漸內化性別平等，未來建議是否3個影評人之分析少一點，自己心得分享可以比較多，節列各一張 A4紙，其次，是否可以請人事室規劃獎勵之方式而不要流於形式，或可以鼓勵同仁將心得分享投稿《警光雜誌》上，及是否可以讓性別意識之影響力擴大至分局，最後再次推薦兩部影片(模仿遊戲及丹麥女孩)供大家參考。

周副局長壽松：

請以後報告之同仁依林委員之建議來報告，另請人事室如果針對同仁心得分享報告很棒的請不吝給予獎勵，如果投稿到警政署《警光雜誌》可以再給予一次獎勵，請人事室可以研議可行性。

參、臨時動議

有關未來警察局參與特別獎部分：

性別平等辦公室：

建議未來要參選之作品可以先填報性別影響評估表。

林委員麗珊：

請問性別影響評估表是要填臺北市版本或行政院版本？

性別平等辦公室：

建議可以兩張表都填寫。

林委員麗珊：

之前在貴局會議我們已經討論過性別影響評估表之版本，但截至目前尚未有統一定論。另外請問性平辦本次貴局未獲獎是因為沒有填列性別影響評估表導致沒有獲獎嗎？

性別平等辦公室：

有很多案子當時在討論時，主要是著重在每個工具之運用，的確性別影響評估表是在執行前先行評估，未來新的方案可以藉由填寫該表而分析得知。

林委員麗珊：

由於性別影響評估表是在辦理活動之前才需要填寫，例如會議資料 P6 婦幼隊以創意方式進行人身安全教育婦幼宣導，宣導裡面就要做性別影響評估，以行政院版為例就有 7 大項須評估，評估時就有性別統計之要求。本人認為這只是一個評估而已，並非得獎依據。

性別平等辦公室：

性別影響評估表的確是在活動前填寫，有些委員想要瞭解分析之狀況，故可以在提報特別獎時提供給評審委員參考，但不一定要這麼做，因為報告 2 分鐘其實非常短暫。

林委員麗珊：

建議貴局在準備特別獎時可以用圖呈現，所謂文不如表、表不

如圖，可以吸引評審委員在短暫時間掌握重點，但本人認為填寫性別影響評估表真的不是絕對必然因素。

周副局長壽松：

性平辦的意思應該是指不管有無填寫性別影響評估表，不是特別獎得分之重要因素，如果有填寫性別影響評估表就是可以在報告時濃縮成 2 分鐘來做報告。

肆、綜合決議事項	主、協辦單位
一、每半年固定向同仁宣導並釋出本局照顧跨性別同仁居住空間之善意。 二、未來有關本局提報參選特別獎之內容或項目可於性平會議討論。 三、依委員建議來規劃本局性平友善廁所。 四、未來製作打造性別友善職場統計指標時將所屬納入並分析統計之結果、未來策進作為。 五、瞭解女性同仁為何不願意申請生理假之原因及未來有無相關改善之措施；育嬰留職停薪假男性也可以請，但大部分僅有女生在申請，原因出在哪裡；統計外勤女警調內勤之人數。 六、未來婦幼隊可以與少年隊合拍並請朝委員之建議方向來拍攝微電影及從各個行政區男性家暴受暴者來報案之人數做統計分析，融入該項分析可以作為申請特別獎之亮點。 七、爾後同仁分享觀看性別影片之心得時，請將三位影評人之影評及本人觀看心得分享各以一張 A4 紙來報告。 八、針對同仁心得分享報告很棒的，請不吝給予獎勵，如果投稿到警政署警光雜誌可以再給予一次獎勵，請人事室研議可行性。	後勤科 人事室 後勤科 人事室 人事室 婦幼隊 各內勤單位 人事室